

DOSSIER TELECHARGEABLE - 5 - REFERENTIELS

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771](#) du 5 septembre 2018 - art. 31 (V)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »



Candidat en situation de handicap :

Tout candidat peut saisir le référent handicap du certificateur (Mission Hand 'IGS <https://www.groupe-igs.fr/pedagogie/mission-handicap>) , pour aménager les modalités d'évaluation et obtenir si nécessaire, l'assistance d'un tiers lors de l'évaluation.

Dans la mesure où cela ne dénature pas la nature de la certification visée et où le certificateur peut in fine attester de la capacité du candidat à exercer la ou les fonctions visées par la certification, les supports et le matériel nécessaires à la réalisation des évaluations pourront être adaptés ainsi que le format de la modalité d'évaluation, dans le respect des spécifications du référentiel.

Ces possibilités d'aménagement seront fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat, afin que celui-ci puisse être informé des solutions en compensation

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Construction de la stratégie de l'organisation			
Construction de la stratégie de l'organisation A1 Réalisation d'un diagnostic de la situation globale de l'entreprise	C1.1.A1. Organiser un système pertinent de veille économique, concurrentielle, IT, environnementale sur une dimension nationale et/ou internationale, en mobilisant des connaissances géopolitiques et des méthodes d'intelligence économique pour identifier les enjeux économiques et sociétaux spécifiques à l'activité ou à l'entreprise. C1.2.A1. Réaliser une analyse interne et externe de l'organisation en utilisant des outils d'analyse stratégique et de l'environnement afin de formuler un diagnostic intégrant les forces et faiblesses de la structure ainsi que les opportunités et menaces.	Projet de création d'entreprise ou projet intrapreneurial : <u>production d'un dossier projet, complété par une soutenance orale et une mise en situation</u> Le cahier des charges détaille l'ensemble des éléments attendus dans le dossier écrit et lors de la soutenance ainsi que les échéances à respecter pour les rendus intermédiaires . Le dossier comprend : <ul style="list-style-type: none"> - Une veille environnementale - La réalisation d'un SWOT 	Complétude du dossier et cohérence de l'analyse du document remis : CrC1.1 : La veille environnementale est mobilisée et justifiée par un choix de sources fiables et par l'usage d'outils comme le PESTEL CrC1.2 : Le SWOT est cohérent et justifié par les éléments de veille
A2 Élaboration de la stratégie de développement de l'organisation à partir d'un diagnostic stratégique.	C1.3.A2. Contribuer à définir ou redéfinir la mission, la vision et les valeurs de l'entreprise en s'appuyant sur le diagnostic stratégique afin de projeter une image positive et instaurer la confiance des parties prenantes. C1.4.A2 Participer au montage juridique et à la structuration de la gouvernance lors d'une création ou reprise d'entreprise en faisant le choix adéquat au regard du modèle économique afin d'en assurer la pérennité.	Le dossier comprend : <ul style="list-style-type: none"> - Une veille environnementale - La réalisation d'un SWOT 	CrC1.3 : La mission, la vision et les valeurs et le modèle de gouvernance de l'organisation sont précisément définis et argumentés au regard du diagnostic stratégique. CrC1.4 : Le choix du montage juridique de la structure est justifié,

	<p>C1.5.A2. Définir les objectifs à court, moyen, long terme de l'entreprise en respectant son identité et en utilisant la méthode adéquate en vue d'orienter les enjeux et axes stratégiques pour développer et pérenniser les activités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Production du diagnostic stratégique - Identification de la mission, de la vision et des valeurs de l'entreprise - Le choix du montage juridique - Définition des activités de l'entreprise - Les leviers de croissance - Une cartographie des risques de l'organisation - Une matrice de matérialité RSE - Un business modèle du projet de création comprenant l'analyse de la concurrence, le modèle de croissance, le ROI ainsi que les sources de financement possibles. 	<p>adapté au contexte et à la stratégie de l'organisation. CrC1.5 /CrC1.6/CrC1.7/ CrC1.8 : Les objectifs sont définis selon le model SMART pour répondre aux enjeux de développement des activités telles que définies dans la stratégie en tenant compte des risques les plus critiques de la cartographie exhaustive réalisée et de la matrice de matérialité pour les enjeux de RSE.</p>
<p>A3 Révision ou adaptation de la stratégie en fonction des opportunités et risques</p>	<p>C1.6.A3. Faire évoluer si nécessaire les choix stratégiques concernant son organisation en fonction de nouvelles opportunités ou risques environnement/marché après avoir identifié de nouveaux leviers de croissance ou de diversification d'activité, afin de prendre des décisions cohérentes pour maintenir le niveau de croissance et de valeur ajoutée souhaité.</p> <p>C1.7.A3 Construire une stratégie de management des risques en réalisant une cartographie recensant les risques potentiels et les hiérarchisant selon leur degré de criticité et leur probabilité de survenance, en déterminant les objectifs de continuité et les scénarii de réponse, pour définir un plan de continuité</p> <p>C1.8.A3 Concevoir ou développer une stratégie RSE en utilisant une matrice de matérialité dans le but de favoriser la durabilité globale, l'éthique, l'inclusion et la création de valeur au sein de l'organisation.</p>		

<p>A4 Définition des moyens humains, financiers, juridiques et matériels à mettre en place selon les axes stratégiques de l'organisation</p>	<p>C1.9.A4. Décliner une stratégie de moyens (RH, commercial, marketing, production, système d'information, finance...) pour chaque composante de l'organisation ou de son activité en cohérence avec les axes stratégiques en fixant des objectifs opérationnels afin de faire des arbitrages entre investissement, dépense et niveau de rentabilité attendu.</p> <p>C1.10.A4 Mener une évaluation comparative des modèles de croissance et des sources de financement possibles (fusion, acquisition, partenariat, levée de fonds...) en s'assurant de la faisabilité (financière, humaine, technique...) et en évaluant le retour sur investissement et les risques financiers encourus afin d'optimiser la structure financière de l'organisation.</p> <p>C1.11.A4. Présenter la stratégie à la Direction Générale, aux actionnaires ou des investisseurs en utilisant les techniques de communication orale appropriées (pitch, storytelling, vulgarisation...) en anglais ou en français afin d'en obtenir la validation et les ressources nécessaires à sa réalisation.</p>	<p>Soutenance devant un jury de professionnels et mise en situation : Au-delà de la présentation synthétique du projet , l'épreuve intègre un <u>pitch investisseur</u> (les membres du jury jouant le rôle des investisseurs sur la base d'un scénario qui leur aura été remis à l'avance)</p>	<p>CrC1.9 : Les objectifs déclinés pour la stratégie de moyens sont SMART en accord avec les axes stratégiques. L'analyse des coûts, des bénéfices anticipés et des risques associés sont pris en compte.</p> <p>CrC1.10 : Le business model réalisé du projet de création est cohérent. Il contient l'analyse de la concurrence, le modèle de croissance, le ROI est identifié ainsi que la justification des sources de financement les plus adaptées.</p> <p>CrC1.11 : Le candidat maîtrise son projet et sait le défendre lors des échanges avec le jury. Il démontre des qualités de synthèse, d'argumentation et de conviction pour valoriser ses choix et obtenir l'accord de financement par les investisseurs .</p>
--	--	---	--

Management de l'innovation et accompagnement au changement

<p>Bloc 2 : Management de l'innovation et accompagnement du changement A5. Développement d'une culture de l'innovation au sein de l'activité / BU</p>	<p>C2.1.A5. Développer une culture de l'innovation en mettant en place un environnement agile et de confiance permettant aux collaborateurs et autres parties prenantes de s'exprimer librement afin de faire émerger de nouvelles idées.</p> <p>C2.2.A5. Instaurer un processus d'innovation participative et d'idéation en utilisant des outils collaboratifs de co-construction et l'intelligence collective pour favoriser la créativité, l'engagement des collaborateurs et la création de valeur.</p> <p>C2.3.A5. Identifier et sélectionner des opportunités d'innovation dans le respect de critères ESG et de faisabilité en réalisant une veille marché et technologique, en s'appuyant sur les contributions des parties prenantes et des méthodes de design thinking afin de développer un avantage concurrentiel.</p>	<p>Etude de cas individuelle écrite : A partir d'une situation d'entreprise fictive portant sur la mise en place d'une innovation, <u>les candidats adoptent une posture de consultant et émettent des recommandations.</u></p> <p>Ils rédigent <u>une note de synthèse</u> justifiant le choix retenu et la stratégie mise en œuvre pour protéger l'innovation et anticiper les éventuels freins au changement en proposant des recommandations pour réduire ces risques. Cette note de synthèse comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une proposition de mise en place d'une culture d'innovation - Une veille marché et technologique en lien avec l'innovation - La stratégie de protection de 	<p>CrC2.1/ CrC2.2 : Le candidat émet des propositions argumentées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettant à l'organisation de gagner en agilité, en intelligence collective - Autorisant la créativité des collaborateurs. <p>CrC2.3: Justification du choix d'innovation retenu en cohérence avec la veille marché et technologique réalisée. Présentation des démarches adaptées et entreprises pour y parvenir (prise en compte des besoins utilisateurs, benchmark de la concurrence...) Respect des critères ESG.</p>
<p>A6. Protection de l'innovation et des données</p>	<p>C2.4.A6. Veiller à ce que les innovations soient protégées par des demandes de brevets, marques, etc, et en prévoyant des clauses contractuelles en interne et auprès des sous-traitants afin de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La stratégie de protection de 	<p>CrC2.4/ CrC2.5 : Les recommandations relatives à l'innovation,</p>

	<p>préserver les intérêts de l'organisation en France et à l'international.</p> <p>C2.5.A6. Sécuriser les échanges d'informations sensibles en interne et en externe en se prémunissant des risques cyber, en pilotant une démarche de protection des bases de données, en respectant la réglementation RGPD et en sensibilisant les collaborateurs afin d'assurer la pérennité de l'organisation en France et à l'international.</p>	<p>l'innovation (y compris les dimensions contractuelles)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les recommandations en matière de sécurisation et protection des données. 	<p>aux protections des données aux clauses contractuelles sont pertinentes au regard de l'environnement interne et externe et du secteur de l'entreprise.</p>
<p>A7. Accompagnement des collaborateurs au changement</p>	<p>C2.6.A7 Communiquer de manière transparente les informations en expliquant les raisons du changement, les délais, le rôle de chacun et les bénéfices attendus afin de donner du sens aux parties prenantes impactées par le changement.</p> <p>C2.7.A7 Faciliter l'adhésion des collaborateurs au changement dans l'organisation ou la BU en les associant collectivement, en tenant compte notamment des situations de handicap afin de préserver la confiance des collaborateurs.</p> <p>C2.8.A7 Réduire la résistance au changement en utilisant des méthodes de résolutions de problème et de gestion des conflits afin de mettre en œuvre le changement.</p> <p>C2.9.A7 Accompagner le dispositif d'acquisition des nouvelles compétences en s'assurant que les formations nécessaires soient réalisées pour toutes les parties prenantes qui en ont besoin afin que l'adaptation au changement soit efficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les messages à destination des parties prenantes pour informer et lever les freins au changement opéré. - Un plan de formation des contributeurs et utilisateurs. 	<p>CrC2.6 : Le candidat démontre sa capacité à communiquer de façon précise, adaptée et porteuse de sens à destination des parties prenantes. Sont explicités : les raisons, les délais du changement, les bénéfices attendus et le rôle attendu.</p> <p>CrC2.7/CrC2.8/CrC2.9 : Le candidat présente de façon claire les freins et les situations de conflit observés et émet toutes les propositions permettant de les lever y compris les dispositifs de formation pertinents.</p>
<p>Pilotage et déploiement des projets de transformation organisationnelle et digitale</p>			

<p>Bloc 3 : Pilotage et déploiement de projets de transformation organisationnelle et digitale</p> <p>A8. Identification des besoins en outils digitaux pour accompagner la transformation</p>	<p>C3.1.A8. Identifier des sources de création de valeur en effectuant une veille technologique et en s'appuyant sur l'analyse des données data afin de répondre aux enjeux stratégiques de l'organisation.</p> <p>C3.2.A8. Mener un audit de l'organisation en répertoriant l'existant, en prenant en compte les besoins métiers, les besoins utilisateurs, la veille et en s'appuyant sur l'avis d'experts afin d'émettre des recommandations de transformation organisationnelles tenant compte des ressources pour améliorer la performance de l'organisation.</p>	<p>Cas d'entreprise réel ou fictif : A partir d'une présentation de l'entreprise et de son contexte, de son environnement concurrentiel et de la stratégie définie par la direction générale, le candidat est placé en situation réelle ou simulée de <u>chef de projet dans le cadre d'une transformation organisationnelle et/ou digitale</u> et doit préparer et présenter dans un dossier les étapes de la gestion de projet (lancement, planification, exécution et clôture)</p> <p>Le dossier doit comporter les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La veille technologique et les 	<p>CrC3.1 : Capacité à intégrer les éléments pertinents de veille et d'analyse de la data.</p> <p>CrC3.2, CrC3.3, CrC3.4: Le candidat démontre ses aptitudes à justifier la transformation au regard de son analyse de la situation de l'entreprise.</p>
<p>A9. Accompagnement du processus de digitalisation</p>	<p>C3.3.A9 Accompagner le processus de digitalisation des systèmes d'information en utilisant des outils de gestion de projets numériques et des solutions technologiques innovantes afin d'améliorer la productivité et de s'adapter aux évolutions des modes de travail.</p> <p>C3.4.A9 Coordonner l'implémentation de nouvelles technologies telles que l'automatisation, l'analyse de données, l'intelligence artificielle, l'Internet des objets (IoT), le cloud computing ou d'autres technologies, en faisant appel à des spécialistes et en participant aux tests de validation de la solution, afin d'améliorer l'expérience des parties prenantes dans un soucis d'accessibilité universelle.</p>		

<p>A10. Gestion et animation d'un projet de transformation</p>	<p>C3.5.A10. Planifier les étapes du projet de transformation de l'entité ou de la BU en définissant des objectifs SMART et en utilisant les outils de project management afin d'élaborer la charte ou le cahier des charges du projet incluant les indicateurs de performance respectant les critères ESG.</p> <p>C3.6.A10. Piloter l'avancement du projet en recrutant et coordonnant l'équipe projet en portant une attention particulière aux personnes en situation de handicap pour adapter la charge de travail au regard des indicateurs de performance déterminés dans le but de réaliser les objectifs établis.</p> <p>C3.7.A10. Communiquer auprès des parties prenantes et des acteurs associés à la gouvernance, en faisant preuve d'agilité et en intégrant le suivi de la performance, afin de garantir l'adhésion au projet.</p>	<p>résultats de l'audit organisationnel de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le cahier des charges (Les objectifs attendus, Les indicateurs de performance retenus, Les moyens humains, matériels et financiers identifiés en amont de la réalisation du projet ; planification des travaux à réaliser ; les délais et la gestion des coûts) 	<p>CrC3.5/CrC3.6/ CrC3.9 : Complétude du cahier des charges incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des objectifs SMART et des indicateurs de performances conformes à la stratégie et respectant les critères ESG. - Un rétroplanning optimal qui regroupe l'ensemble des tâches et qui minimise les coûts et l'empreinte environnementale du projet. - Capacité à définir les responsabilités de chacun des contributeurs du projet au travers d'une matrice RACI et garantissant l'adaptation de la
<p>A11. Gestion du processus qualité et de la démarche RSE</p>	<p>C3.8.A11 Instaurer un processus qualité normé en utilisant les outils de lean management et en accompagnant la mise en place d'un dispositif d'audit qualité afin de contribuer à l'amélioration continue de l'organisation et de la relation client interne et externe.</p> <p>C3.9.A11. Accompagner la transformation durable de l'organisation en mettant en place les outils de RSE (ex :bilan carbone, rapports extra financiers...), en étant attentif à l'empreinte environnementale et en accompagnant les parties prenantes afin de répondre aux enjeux stratégiques RSE de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les messages à délivrer à l'ensemble des parties prenantes - Les éléments de clôture du projet 	

			<p>charge de travail aux réalités des situations vécues des collaborateurs.</p> <p>CrC3.7: Le candidat démontre sa capacité à sécuriser la réalisation du projet et à renforcer l'adhésion au travers d'une communication à destination de l'équipe projet, de la direction générale, des contributeurs occasionnels et des utilisateurs.</p> <p>CrC3.8 : Aptitude à mener un retour d'expérience du projet qui favorise la définition d'un processus qualité au regard d'une démarche d'amélioration continue.</p>
Pilotage des activités et ressources de l'organisation au service de la performance opérationnelle de l'activité ou entreprise			
Bloc 4 : Pilotage des activités et ressources de l'organisation au service de la performance opérationnelle de l'activité / entreprise	C4.1.A12 Définir les critères de mesure et de pilotage de la performance et de la rentabilité de l'entreprise en tenant compte des critères ESG afin d'obtenir des KPI objectifs pour faciliter la prise de décisions.	Étude de cas individuelle sur table incluant l'ensemble des éléments du pilotage de l'activité :	CrC4.1 : Choix pertinent des critères de mesure et de pilotage en tenant compte des indicateurs ESG.

<p>A12. Gestion de la performance financière, sociétale et environnementale de l'organisation</p>	<p>C4.2.A12. Piloter la performance économique en analysant les informations fournies par les tableaux de bord et le contrôle budgétaire afin de mesurer l'atteinte des objectifs et les écarts éventuels.</p> <p>C4.3.A13 Prendre des décisions d'ajustement et d'actions correctives sur la base des indicateurs de gestion en s'appuyant sur l'analyse du compte de résultat et du bilan de l'organisation afin d'assurer une gestion financière efficace et durable de l'activité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une partie traitant de la performance économique et financière : calcul des indicateurs de performance, analyse des éléments budgétaires et financiers. - Une partie réglementaire relative aux responsabilités des personnes morales et physiques dans le cadre du droit des affaires et du commerce. Des situations réglementaires et contractuelles sont à étudier afin de détecter les risques juridiques encourus (responsabilité civile, sociale, pénale, fiscale et RSE du dirigeant) - un volet pilotage des activités commerciales incluant la définition de la politique marketing et les contours de la gestion des 	<p>CrC4.2 : Capacité à analyser la santé financière de l'entreprise à partir des éléments comptables et de la liasse fiscale.</p> <p>CrC4.3 : Aptitude à interpréter les indicateurs budgétaires et financiers et à proposer les meilleures solutions de soutien à la stabilité ou à la croissance de l'entreprise.</p>
<p>A13. Contrôle de la conformité, des réglementations en vigueur et gestion des risques.</p>	<p>C4.4.A13 Veiller à l'application et au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de responsabilité civile, sociale, pénale, fiscale et RSE du dirigeant en s'appuyant sur les sources du droit pour diminuer le risque judiciaire</p> <p>C4.5.A13 S'assurer de la contractualisation avec des prestataires, partenaires, clients et des choix assurantiels à réaliser en s'appuyant sur le droit des contrats et des assurances pour réduire les risques de contentieux.</p> <p>C4.6.A13 Garantir la mise en conformité de l'activité aux obligations légales en s'appuyant sur le cadre réglementaire applicable au secteur et à l'activité de l'entreprise ou de la BU afin de limiter les risques juridiques et commerciaux de l'entreprise/BU.</p> <p>C4.7.A13 S'assurer que le plan de continuité est mis en œuvre en cas de nécessité en informant les parties prenantes et en l'actualisant régulièrement afin de garantir la préservation du fonctionnement de l'organisation.</p>	<p>des situations réglementaires et contractuelles sont à étudier afin de détecter les risques juridiques encourus (responsabilité civile, sociale, pénale, fiscale et RSE du dirigeant)</p> <ul style="list-style-type: none"> - un volet pilotage des activités commerciales incluant la définition de la politique marketing et les contours de la gestion des 	<p>CrC4.4/CrC4.5/CrC4.6/CrC4.7 : Complétude de l'analyse des contrats</p> <p>Le candidat est capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de déceler dans les statuts de l'entreprise et les contrats commerciaux les risques encourus par le dirigeant ou la personne morale. - D'alerter et de proposer des solutions adaptées et pérennes à l'organisation en

		approvisionnements à partir d'une organisation logistique déjà mise en place dans l'entreprise.	tenant compte des évolutions de la réglementation.
A14 Développement commercial de son activité	<p>C4.8.A14 Elaborer et déployer les plans marketing et commercial dans le cadre d'une création ou reprise d'entreprise en évaluant les coûts et en créant des indicateurs de pilotage pour renforcer la notoriété de la marque et soutenir l'activité commerciale de l'entreprise en France ou à l'international.</p> <p>C4.9.A14. Conduire le pilotage de la supply chain en utilisant les outils appropriés afin de rationaliser l'organisation et la gestion des approvisionnements et ainsi améliorer le niveau de satisfaction client.</p>	<p>- un volet définition et mise en œuvre de la politique ressources humaines au regard des objectifs de développement de l'entreprise. A partir des éléments du cas :</p> <p>- Faire une proposition de plan de développement des compétences qui tienne compte des besoins présents et futurs de l'entreprise.</p>	<p>CrC4.8 : Le plan marketing et commercial proposé est justifié et cohérent et permet d'atteindre les objectifs de développement d'activité.</p> <p>CrC4.9 : Le candidat définit la chaîne logistique optimale permettant de minimiser les coûts et de satisfaire les objectifs de service client.</p>
A15. Gestion des ressources humaines en recrutant, gérant les compétences et en fidélisant les talents.	<p>C4.10.A15 Encadrer la politique de recrutement, de développement des compétences et de formation en prenant en compte les évolutions métiers et nouveaux besoins, en respectant les enjeux et règles d'inclusion et de diversité dans un environnement multiculturel afin de fidéliser les talents et préserver les savoirs et compétences de l'organisation.</p> <p>C4.11.A15. Accompagner l'intégration des collaborateurs, notamment en situation de handicap en prenant en compte leurs besoins spécifiques afin d'adapter leur poste de travail et leur garantir des conditions de travail leur permettant d'être autonomes.</p> <p>C4.12.A15 Suivre l'évolution professionnelle des collaborateurs dans le respect des obligations légales & contractuelles, grâce à</p>	<p>- Définir la politique et les pratiques d'intégration de l'entreprise permettant de fidéliser les collaborateurs.</p>	<p>CrC4.10/ CrC4.11/ CrC4.12/CrC4.13 : L'apprenant démontre sa capacité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - À proposer une organisation qui prend en compte les enjeux QVT, qui favorise l'acquisition, l'intégration et la fidélisation des collaborateurs

	<p>l'évaluation de leurs compétences individuelles, aux feedbacks, au suivi opérationnel de leur activité et aux entretiens individuels afin de les aider à la réalisation de leurs objectifs individuels</p> <p>C4.13.A15 Mettre en place ou pérenniser une politique QVT (qualité de vie au travail) en s'appuyant sur des feedbacks, baromètres et obligations légales, en intégrant les nouveaux modes de travail (Flex office, télétravail...) et en impliquant les instances de représentation du personnel pour renforcer le dialogue social, l'engagement et la sécurité des collaborateurs dans une volonté d'amélioration continue et d'inclusion.</p>		<p>quelque soit leur singularité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A définir le plan de développement adapté au contexte de l'organisation à partir du résultat des entretiens annuels fourni et d'une cartographie exhaustive des compétences qu'il doit réaliser.
<p>Gouvernance et représentation éthique et responsable de l'organisation</p>			
<p>Bloc d'activité 5 : Exercice d'une gouvernance et d'une représentation éthique et responsable</p> <p>A16. Adoption d'une posture de leadership</p>	<p>C5.1.A16 Donner du sens et incarner le projet de l'organisation en respectant les valeurs et la culture de l'organisation et en s'affirmant comme un leader éthique et responsable afin de préserver la mobilisation des collaborateurs et des partenaires.</p> <p>C5.2.A16 Fixer le cap des collaborateurs en fédérant, en exerçant un leadership éthique et inclusif et en prenant des décisions afin de guider les équipes.</p>	<p>Cas d'entreprise dans un contexte de changement de gouvernance suite à un rachat de l'entreprise .</p> <p><u>Epreuve écrite complétée de deux mises en situation (jeux de rôles) devant un jury de professionnels .</u></p>	<p>CrC5.1/ CrC5.2/ CrC5.3/ CrC5.4/CrC5.5 /CrC5.6: Le candidat maîtrise son projet et incarne les valeurs de son entreprise. Dans le cadre des échanges avec le jury, il démontre des qualités d'écoute active, de synthèse, d'argumentation pour valoriser ses choix. Il fait preuve d'endurance, de</p>
<p>A17. Accompagnement et management des collaborateurs</p>	<p>C5.3.A17 Adapter sa communication assertive en analysant son état émotionnel, et celui de ses collaborateurs afin de réguler le stress collectif ou individuel et favoriser un environnement de bien-être collectif.</p>		

	C5.4.A17 Gérer la diversité en acceptant et comprenant l'identité de chacun en faisant preuve de transparence, d'écoute active et d'empathie afin de transformer les vulnérabilités en force collective où les rôles de chacun sont adaptés à leurs capacités.	Epreuve écrite : <ul style="list-style-type: none"> - Gestion d'une situation de crise sociale suite au rachat - Proposition de solutions opérationnelles pour retrouver un climat positif dans l'entreprise Jeux de rôle : <ul style="list-style-type: none"> - Simulation d'une intervention orale auprès du CSE pour présenter les solutions opérationnelles proposées afin de résoudre la crise sociale - Négociation d'un contrat partenarial 	résistance intellectuelle et émotionnelle.
A18. Représentation de l'organisation dans les négociations et accords importants	C5.5.A18 Créer et animer un réseau professionnel en utilisant et favorisant les situations de nouvelles rencontres afin de créer de nouveaux partenariats et saisir des opportunités de développement de l'activité. C5.6.A18 Négocier des accords avec des partenaires divers et désamorcer d'éventuels conflits en utilisant des outils de négociation et de médiation afin de préserver les intérêts de l'organisation.		Il suscite l'enthousiasme et l'adhésion et formule des réponses cohérentes et argumentées aux questions et aux objections. Il fait preuve de force de conviction et obtient l'accord de financement de la part des partenaires et des noms de contacts de partenaires potentiels.
A19. Participation à la communication institutionnelle de l'organisation avec prise de parole en public	C5.7.A19 Représenter l'organisation auprès des tiers (clients, banque, fournisseurs, institutions et la communauté, associations professionnelles, pouvoirs publics, à l'international...) en intervenant dans des colloques, médias, événements professionnels en français ou en anglais et en restant fidèle aux valeurs et engagements responsables de l'organisation pour participer à la notoriété et au développement de l'image de l'organisation. C5.8.A19 S'assurer que l'image de l'organisation corresponde à celle qu'elle souhaite valoriser en veillant à maintenir sa réputation et e-réputation pour préserver les intérêts de l'organisation. C5.9.A19 Savoir gérer les situations de crise en mobilisant une cellule dédiée, en activant un plan d'action et en communiquant		CrC5.7 / CrC5.8 / CrC5.9 : A partir de la situation de crise décrite par le jury, le candidat : <ul style="list-style-type: none"> - Justifie la démarche mise en œuvre, les étapes clés. - Il communique de façon appropriée à la situation et aux interlocuteurs. - Il incarne l'image et les valeurs de l'entreprise et veille à

	auprès des parties prenantes de manière adéquate afin de traverser la situation de crise en impactant le moins possible l'organisation.		préserver sa réputation.
--	---	--	--------------------------